

**EXCLUSÃO E ACESSO AO ENSINO SUPERIOR E AO SERVIÇO PÚBLICO: Mudança
dos perfis de candidatos e ingressantes no Curso de Graduação em Administração
Pública entre 2010 e 2020**

Thiago Zordan Malaguth
Bruno Diniz Costa Lazzarotti

Resumo

A desigualdade de acesso de determinados grupos é uma característica compartilhada entre o ensino superior e determinadas carreiras no serviço público no Brasil. Este artigo tem como objetivo analisar a evolução do perfil de candidatos e ingressantes do Curso de Graduação em Administração Pública (Csap) da Fundação João Pinheiro e sua relação com as medidas adotadas no período. O Csap é um importante caso de estudo por ser ao mesmo tempo um curso de graduação e uma etapa do concurso para ingresso na carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental (EPPGG), carreira de alto prestígio e que ocupa posições estratégicas no Executivo Estadual de Minas Gerais. Foram utilizados os dados dos questionários contextuais preenchidos pelos candidatos. Para delimitação dos perfis, foi utilizado o método Grade of Membership (GoM), considerando sexo, raça, renda familiar, trajetória escolar prévia, local de moradia, entre outros determinantes da exclusão educacional. Os resultados apontam que houve uma diversificação do perfil tanto dos candidatos quanto dos ingressantes no período. Contudo, o perfil dos ingressantes se alterou apenas após a adoção de políticas afirmativas para ingresso no curso. Conclui-se que as políticas afirmativas foram necessárias para democratização do acesso ao Csap.

Palavras-chave: Desigualdades educacionais. Serviço público. Ações afirmativas. Minas Gerais.

Abstract

The inequality of access of certain groups is a characteristic shared between higher education and specific careers in public service in Brazil. This article aims to analyze the evolution of the profile of candidates and newcomers to the Undergraduate Course in Public Administration (Csap) at Fundação João Pinheiro and its relationship with the measures adopted during the period. Csap is an important case study because it is both an undergraduate course and a stage of the competition to enter the Specialist in Public Policy and Government Management (EPPGG) career, a highly prestigious career that occupies strategic positions in the State Executive. Data from the contextual questionnaires completed by the candidates were used. The Grade of Membership (GoM) method was used to delimit the profiles, considering gender, race, family income, previous school history, and place of residence, among other determinants of educational exclusion. The results indicate a diversification in the profile of both candidates and newcomers in the period. However, the profile of students changed only after the adoption of affirmative policies for admission to the course. It is concluded that affirmative policies were necessary to democratize access to Csap.

Keywords: Educational inequalities. Public service. Affirmative actions. Minas Gerais.

1 INTRODUÇÃO

A educação superior brasileira passou por grandes transformações desde a década 1990, com expansão e democratização do acesso, apesar de uma tendência à estratificação horizontal (Senkevics, 2021). Uma medida essencial para a democratização do acesso ao ensino superior foi a política federal de cotas (Senkevics; Mello, 2022). Assim como no ensino superior, o serviço público também é marcado por intensa desigualdade de acesso de determinados grupos, como demonstrado por (Silva; Lopes, 2021) para o caso do executivo federal. No caso Curso de Graduação em Administração Pública (Csap) da Fundação João Pinheiro, as políticas afirmativas para garantia do acesso de determinados grupos foram adotadas após as políticas nacionais. Faz-se necessário entender se os resultados positivos dessas medidas também são observados para o caso particular do Csap - ao mesmo tempo um curso de graduação e uma etapa do concurso para ingresso na carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental (EPPGG), carreira de alto prestígio e que ocupa posições estratégicas no Executivo Estadual.

Este artigo tem como objetivo analisar a evolução do perfil de candidatos e ingressantes do Csap e sua relação com as medidas adotadas no período. Buscando atender a esse objetivo foram elaboradas duas perguntas norteadoras: Houve mudanças relevantes no sentido de democratização do acesso ao Csap (e, por conseguinte, à carreira de EPPGG) no período? Como as mudanças das regras de seleção para ingresso no curso e eventuais melhorias na carreira de EPPGG estão associadas com a variação no perfil de candidatos e ingressantes no Curso de Graduação em Administração Pública? Foram elaboradas duas hipóteses, sendo a primeira sobre as mudanças na carreira de EPPGG e a segunda sobre as mudanças na formação de seleção, a saber:

1. Apesar de tornar o curso mais ou menos atrativo, as mudanças na carreira têm baixa relação com mudanças nos perfis de candidatos e ingressantes. Além disso, o efeito não é imediato. O benefício precisa ser primeiro percebido pelos membros da carreira e disseminado em sua percepção pública e status para a atratividade do curso aumentar.

2. Mudanças na forma de seleção possuem efeitos diretos e imediatos, tanto no perfil dos candidatos quanto no perfil de ingressantes. A natureza dos efeitos também dependerá do tipo de mudança.

O presente trabalho está dividido em 6 seções, incluindo esta introdução. Na segunda seção, é feita uma revisão da literatura sobre as duas problemáticas que estão presentes no caso estudado e são importantes para a compreensão dos mecanismos de reprodução das desigualdades no Brasil. Na terceira seção, é apresentada de forma mais detalhada as

características do CSap e porque esse se caracteriza como um importante estudo de caso sobre desigualdades ao ensino superior e serviço público. Na quarta seção, são apresentados os dados utilizados e a estratégia metodológica utilizada para responder as perguntas norteadoras do trabalho. A quinta seção apresenta e discute os resultados encontrados. Por fim, na sexta seção, são apresentadas as considerações finais, limitações do trabalho e agenda de pesquisa futura.

2 DESIGUALDADE DE ACESSO AO ENSINO SUPERIOR E AO SERVIÇO PÚBLICO

O caso em análise – evolução do perfil da demanda e das desigualdades de acesso ao CSAP – encontra-se na interseção de duas problemáticas que ocupam lugar importante na compreensão dos mecanismos de reprodução das desigualdades no Brasil e das políticas públicas para seu enfrentamento. Pela sua natureza, trata-se a um só tempo de a) um vestibular para um curso superior de qualidade, gratuito e com acesso a bolsa de estudos e b) a primeira etapa de um concurso público para acesso a uma carreira de prestígio e remuneração de destaque no Executivo estadual. Assim, a discussão sobre o acesso ao CSAP envolve mobilizar igualmente o debate sobre perfil e desigualdades no acesso ao ensino superior e sobre a seletividade na composição da burocracia pública, com consequências tanto sobre o mercado de trabalho no setor público e sobre os possíveis vieses de classe, raça e gênero que uma burocracia pouco diversa pode produzir na relação do Estado com os diferentes segmentos sociais.

2.1 Desigualdades de gênero e raça no setor público e as ações afirmativas nos processos de recrutamento

De fato, várias análises demonstram que a composição e estratificação do setor público no Brasil reproduz, em grande medida, as desigualdades sociais e do mercado de trabalho mais geral, em clara desvantagem para mulheres e negros e, mais ainda, para as mulheres negras (Osório, 2006). De forma geral, pode-se afirmar que o setor público brasileiro, apesar da grande participação de mulheres, apresenta um alto grau de segregação ocupacional, que se reflete em desigualdade salarial: mulheres e negros (e, mais ainda, mulheres negras) encontram-se em ocupações e carreiras de pior remuneração. Além disto, dentro de ocupações semelhantes, estes mesmos segmentos estão sobrerrepresentados em níveis de governo ou unidades federadas que pagam pior. Finalmente, quanto mais elevada a posição na burocracia pública (cargos de direção e assessoramento mais altos), menor a participação de mulheres e negros (Silva; Lopez, 2021).

A denúncia das persistentes desigualdades e da falta de diversidade na composição do aparelho de Estado no Brasil não é nova. Tampouco a reivindicação de mecanismos de

democratização da burocracia pública: ainda em 1983, o então parlamentar Abdias do Nascimento propôs, em projeto de lei, ações afirmativas para ingresso no serviço público, bem como constou depois, já em 2000, da proposta original do Estatuto da Igualdade Racial, de autoria do senador Paulo Paim. Mas foi apenas em 2014 que se promulgou lei normatizando a adoção de cotas raciais em concursos públicos para o Executivo federal. Entretanto, desde o início do século vários municípios e alguns estados foram paulatinamente instituindo seus próprios modelos de ações afirmativas em processos seletivos. Em 2022, segundo Silva (2023a), quinze estados contavam com alguma modalidade de ação afirmativa, além da disseminação de iniciativas entre os poderes Judiciário e Legislativo, o Ministério Público e vários municípios, alcançando 113 entes federados.

Ao contrário do que ocorreu com as ações afirmativas para o acesso ao ensino superior, porém, os resultados das iniciativas para a democratização do recrutamento para o serviço público foram menos expressivos e mais heterogêneos, mesmo que não deixem de ser significativos. No caso do governo federal, ainda que tenha ocorrido ampliação da participação de negros entre ingressantes das principais carreiras de nível superior, apenas entre os docentes do ensino básico a proporção de ingressantes negros superou os 30%. (alcançou 40%) do total. As razões apontadas para o resultado mais limitado das cotas para o ingresso no serviço público federal são variadas e incluem lacunas tanto no desenho quanto na implementação do instrumento. Do ponto de vista do desenho, o percentual de reserva proposto parece insuficiente para alterar a composição das carreiras, na intensidade e velocidade necessárias. A pouca especificação de procedimentos e parâmetros para lidar com as especificidades de diferentes carreiras e processos seletivos, com o cadastro de reserva e as chamadas adicionais de aprovados, entre outras lacunas, abriram espaço para interpretações e apropriações muito heterogêneas da norma legal. E a falta de coordenação e monitoramento da aplicação da Lei levou a processos de implementação frequentemente restritivos ou mesmo contrários aos objetivos da legislação. Entre os problemas enfrentados estão a segmentação dos concursos em processos seletivos para muito poucas vagas, inviabilizando a aplicação da norma, sua não consideração na formação do cadastro de reserva em caso de convocação de candidatos excedentes e, claro, a escassez de concursos e vagas desde a promulgação da lei de cotas (Silva, 2023b).

Por outro lado, a análise de iniciativas estaduais de reserva de vagas para negros em processos seletivos traz informações importantes. Como nota Silva (2023a), ao analisar 15 normativas estaduais de ações afirmativas no recrutamento de servidores, a maioria delas é posterior à norma federal e nela inspirada, em um processo de difusão e formação de agenda

que pode ser considerado, per se, um outro tipo de resultado positivo da lei federal. Além disto, algumas expressam um aprendizado a partir dos problemas apontados anteriormente e procuram corrigi-los, minorando os efeitos da fragmentação dos concursos e normatizando a formação de cadastro de reserva e a convocação de candidatos excedentes.

2.2 Desigualdades no ensino superior, e o papel da expansão recente e das ações afirmativas na democratização do acesso

Como se sabe, uma das faces do atraso educacional brasileiro é a ainda baixa proporção de graduados no ensino superior entre a população, mesmo se comparada à de outros países latino-americanos. Sua expansão mais acelerada se deu tardiamente – iniciando-se na década final do século passado e intensificando-se ao longo da primeira década e meia deste século. De início, foi uma expansão estratificada e desigual. Começa pelo setor privado (que predomina na oferta de matrículas) e só neste século é acompanhada pela expansão de instituições, campi, cursos e oferta de vagas no setor público. Ela se inicia e é mais acentuada entre instituições e cursos de custos mais baixos de instalação e manutenção – e de menor prestígio social – e só depois para as formações de maior prestígio e exigência (Senkevics; Carvalho, 2020).

É também, especialmente em seu início, uma expansão fortemente desigual: do ponto de vista regional, mais concentrada no sudeste e sul; do ponto de vista socioeconômico, concentrada no quintil mais alto de renda e, do ponto de vista racial, concentrada nos brancos. Do ponto de vista de gênero, já no final do século passado há uma inversão e mais mulheres do que homens ingressam no ensino superior. Mesmo a ultrapassagem da barreira do acesso se deu de modo desigual: dentro das universidades, os cursos de maior prestígio social e prêmio salarial seguiam mais excludentes e o que havia de diversidade acabava por se manifestar mais nos cursos noturnos e nas formações de menor prestígio e remuneração. Do ponto de vista do gênero, algo semelhante ocorria: apesar de mais numerosas, as mulheres estavam sub-representadas nos cursos de maior concorrência e prestígio e sobrerrepresentadas em formações com remuneração mais desvantajosa (note-se que a direção de causalidade aqui ainda não é clara e, em uma sociedade machista e patriarcal, é bem possível que a presença de muitas mulheres em uma profissão contribua para que a ela seja atribuído menor valor social e econômico) (Carvalhoes; Ribeiro, 2019).

Entretanto, ao menos ao longo da primeira década e meia deste século há um notável processo de democratização de oportunidades educacionais, o qual alterou fortemente o perfil de ingressantes e do corpo discente das instituições e dos cursos de ensino superior, ainda que graves desigualdade persistam e outras tenham surgido. Este processo tem vários

determinantes. Do ponto de vista da demanda, a significativa ampliação das taxas de conclusão do ensino médio ampliou muito a população jovem elegível para o ensino superior e a tornou mais diversa do ponto de vista socioeconômico, pressionando o acesso e a cobertura do ensino superior. A contribuição mais significativa, porém, veio de iniciativas institucionais e de política pública que democratizaram a competição, a oferta e o acesso, em relação tanto ao ensino privado como ao público. No caso do ensino privado, que não é objeto específico deste artigo, a criação do PROUNI e a reformulação do FIES combinaram os objetivos de expansão da oferta e democratização do acesso, pelos critérios de elegibilidade ou priorização para atendimento pelas iniciativas de públicos historicamente excluídos do ensino superior.

Várias iniciativas de políticas públicas mudaram a cobertura e os mecanismos de acesso ao ensino superior público, contribuindo para alterar o perfil dos estudantes e ampliar a diversidade do acesso, um processo ainda em curso e com limitações importantes. Primeiro, especialmente (mas não somente) por meio do REUNI, houve ampliação de instituições federais de ensino, criação de novos cursos (principalmente noturnos), interiorização de universidades e campi. Segundo, a consolidação do ENEM como instrumento principal de acesso ao ensino superior (público e privado) e do Sistema de Seleção Unificado (SISU), que centralizou e integrou a seleção e acesso às instituições federais de ensino de todo o país. Terceiro, institucionalização e padronização de ações afirmativas para o ingresso nas instituições federais de ensino. Houve também criação e fortalecimento de programas específicos para apoio à permanência dos estudantes (que não é o foco principal deste trabalho). As consequências foram diversas: a ampliação da oferta de vagas, especialmente em cursos noturnos e a desconcentração territorial e regional desta oferta ampliaram o leque de alternativas e reduziram os custos de acesso e frequência ao ensino superior, sendo uma medida, portanto, de expansão e democratização. O par ENEM/SISU teve, provavelmente, efeitos ambivalentes: reduziu os custos de candidatura e competição por vagas (só é necessário se preparar para um processo seletivo, arcar com os custos de uma inscrição, não é necessário deslocamento para outras cidades ou locais etc.); há ganhos prováveis de eficiência alocativa, já que se expandem muito tanto o pool de candidatos quanto o de possíveis vagas a que podem ter acesso; no entanto, há também um efeito provável de tornar mais acirrada e nacionalizada a competição, aprofundando tanto seu caráter seletivo e excludente quanto a estratificação de instituições e cursos (Senkevics; Carvalho, 2020).

Foram, porém, as iniciativas de ação afirmativa nas instituições públicas - principalmente as chamadas "cotas" ou reserva de vagas e, em menor medida, a adoção de

distintas formas de bônus - destinadas aos públicos historicamente excluídos do acesso ao ensino superior as que tiveram efeito mais direto e imediato sobre o perfil dos ingressantes no ensino superior público. Quando foi editada a chamada “Lei de Cotas”, que padronizou e disciplinou as ações afirmativas nas instituições federais de ensino, já existiam ao menos 70 instituições públicas (federais e estaduais) que adotavam algum tipo próprio de ação afirmativa, de maneira bastante heterogênea em termos de ambição, critérios e instrumentos - e, portanto, de resultados. Em 2012, a “Lei de Cotas”, estendeu as ações afirmativas para todas as instituições federais de ensino, por meio da reserva de pelo menos 50% das vagas para candidatos provenientes de escolas públicas; dentre estes, uma proporção mínima de 50% de estudantes oriundos de famílias cuja renda mensal per capita é igual ou inferior a 1,5 salário-mínimo; e uma proporção de autodeclarados pretos, pardos e indígenas (PPI) no mínimo igual à soma desses grupos na unidade da federação (UF) onde se encontra o referido estabelecimento de ensino. Apesar desta padronização, os resultados da aplicação da lei variaram bastante entre estados, instituições e cursos; estas variações se combinavam com os efeitos diversos sobre cada um dos segmentos beneficiados pela iniciativa. Entretanto, mesmo com certa heterogeneidade de efeitos, a direção geral foi fortemente democratizante, contribuindo para o acesso dos grupos excluídos ao ensino superior. Particularmente importante foram seus efeitos sobre os cursos mais seletivos e excludentes (que tendiam a ser também os de maior prestígio e remuneração), sobre os quais os impactos foram mais visíveis (Senkevics; Mello, 2019; Senkevics; Mello, 2022).

Da discussão acima é possível delimitar a problemática a ser explorada neste artigo. Primeiro, a natureza do CSAP - um curso superior muito bem avaliado, que oferece poucas vagas anuais, sediado na capital e que dá acesso a uma carreira estável, atualmente de elevado prestígio no Executivo estadual e relativamente muito bem remunerada - tende a um perfil de candidatos e recrutamento elitista e excludente, mais ainda quando adotava um processo seletivo próprio e que ocorria em Belo Horizonte. Ao longo do tempo, houve mudanças importantes na carreira de EPPGG (remuneração, progressão etc.), alterando sua atratividade, o que pode ou não ter efeitos sobre a quantidade e perfil de candidatos e ingressantes, mesmo sem modificações relevantes no processo de seleção. A primeira modificação relevante no processo seletivo foi a substituição do vestibular próprio pela adoção do ENEM, o que pode ter gerado o efeito de democratização e diversificação dos candidatos, pela redução dos custos de concorrência, mas ao mesmo tempo, tende a acirrar a competição, fazendo com que o perfil dos ingressantes permaneça elitista. Finalmente, a adoção da ação afirmativa, com reserva de vagas - para candidatos negros, indígenas, de baixa renda,

oriundos de escolas públicas e pessoas com deficiência - em conjunto com a adoção do ENEM pode ter alterado o perfil dos ingressantes, tornando-o mais diverso e equitativo. São estas as hipóteses de trabalho a serem avaliadas empiricamente. É preciso ter claro que se trata de uma análise exploratória dos dados, de tal forma que não é possível fazer inferências causais fortes, mas sim avaliar a plausibilidade das relações analisadas, fortalecendo ou enfraquecendo as hipóteses orientadoras.

3 O CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA (CSAP) E A CARREIRA DE ESPECIALISTA EM POLÍTICAS PÚBLICAS E GESTÃO GOVERNAMENTAL (EPPGG)

O Curso de Graduação em Administração Pública (Csap) foi criado em 1986, antes mesmo da criação da Escola de Governo Professor Paulo Neves de Carvalho (EG), em 2001. Desde a sua criação, o Csap tem como objetivo a capacitação e formação de servidores públicos para atuação na modernização do Estado e na inovação administrativa. Dado o objetivo do curso, no mesmo ano foi criada a carreira de Administrador público (Rodrigues; Oliveira, 2019). O cargo de Administrador Público transformado em Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental (EPPGG) em 1998. A conclusão do curso de acordo com os requisitos descritos em legislação é condição necessária para ingresso na carreira de EPPGG. Essa vinculação entre curso de graduação e ingresso em um cargo público faz com que o vestibular para ingresso no Csap seja, ao mesmo tempo, a) um vestibular para um curso superior de qualidade, gratuito e com acesso a bolsa de estudos e b) a primeira etapa de um concurso público para acesso a uma carreira de prestígio e remuneração de destaque no Executivo estadual. Essa característica faz do Csap um importante caso de estudo para o campo de públicas, tanto do ponto de vista de acesso a um curso referência no curso, quanto de acesso a uma carreira estadual de prestígio.

Nos 11 anos entre o primeiro ano e o último ano analisados por este estudo, foram realizadas 5 alterações significativas na carreira de EPPGG ou nos critérios de seleção e ingresso no Csap. A primeira mudança foi realizada pela Lei estadual nº 18.974 de 2010, que reestruturou a carreira de EPPGG. As consequências dessa alteração para a retenção na carreira foram analisadas por Oliveira e colaboradores (2020). Os autores concluem que as mudanças introduzidas pela legislação foram responsáveis por reduzir a evasão observada na carreira.

Além de alterar a estrutura da carreira, a Lei nº 18.974/2010 também aumentou a remuneração, mas os aumentos concedidos pelas leis estaduais 20.336/2012 e 21.334/2014 tiveram um impacto salarial maior. Cruz e Wanderley (2020) buscaram identificar as causas

da evasão da carreira de EPPGG. Os autores identificam que a evasão tende a ocorrer nos primeiros anos da vida profissional, mas após o término do estágio probatório. Esse comportamento da evasão está relacionado a um dispositivo legal que prevê o ressarcimento dos valores recebidos durante o curso caso o egresso abandone a carreira antes de 3 anos de efetivo exercício. Além disso, a insatisfação salarial é apontada como possível principal razão para a evasão na carreira. Sendo assim, as alterações realizadas em 2012 e 2014 seriam responsáveis pela redução da evasão observada no período.

Tanto Oliveira e colaboradores (2020) quanto Cruz e Wanderley (2020) analisaram a relação entre as características da carreira na evasão de egressos da carreira de EPPGG. Os estudos não buscam analisar como essas mesmas características influenciam o perfil dos candidatos e ingressantes na carreira. Uma vez que o Csap é uma condição necessária para ingresso na carreira, é esperado que essas mudanças também impactem as características das pessoas que tentam e que efetivamente ingressam no curso. O estudo de Amorim e colaboradoras (2019) buscou discutir essa perspectiva do problema ao mesmo tempo que analisava a evasão da carreira. As autoras concluem que a mudança realizada em 2010 foi responsável por uma mudança no perfil dos ingressantes e, por conseguinte, dos egressos do curso (futuros EPPGGs), tornando-o mais elitizado. Essa conclusão das autoras é feita com base na proporção de egressos do Csap na carreira de EPPGG que cursaram o ensino médio em instituições privadas ou federais de ensino.

Os dados disponíveis quando os três estudos citados foram produzidos não permitiam que fossem analisadas as mudanças no processo de seleção e ingresso que ocorreram após a reestruturação e melhoria da carreira. Entre essas mudanças destacam-se a Lei nº 22.257 de 2016 que estabeleceu a adoção do Enem como etapa única do vestibular para ingresso em 2017 e a Lei nº 22.929 de 2018 que estabeleceu a adoção de cotas sociais e raciais a partir de 2019. O presente estudo contribuir com a discussão sobre desigualdades no acesso ao ensino superior e ao serviço público a partir da análise da relação entre o perfil dos candidatos e ingressantes com as mudanças na carreira e no processo seletivo ocorridas no período.

4 DADOS E METODOLOGIA

4.1 Dados

O presente estudo utiliza dados dos questionários socioeconômicos preenchidos pelos candidatos no momento de inscrição do concurso para provimento do cargo de EPPGG, para as edições de 2010 a 2021. Os questionários socioeconômicos possuem informações sobre todos os candidatos inscritos, mas não contêm nenhuma variável que identifique o candidato

que foi aprovado e efetivamente ingressou no curso. Sendo assim, para identificar os ingressantes foi utilizada uma planilha fornecida pela Seção de Registro e Controle Acadêmico (SRCA) da EG/FJP. No período de 2010 a 2021, 19 turmas e 779 estudantes ingressaram no Csap. O número supera 760 previstos, 40 vagas por turma, pois são realizadas novas chamadas para ocupar as vagas abertas por evasões que ocorrem no início do primeiro semestre letivo. Utilizou-se a variável *nome* para identificar os ingressantes de 2010 a 2017 e a variável *CPF* a partir de 2018. Foram identificados 755 (96,2%) ingressantes na base de candidatos, 13 das 19 turmas tiveram todos os ingressantes identificados.

Apesar dos dados dos questionários socioeconômicos estarem disponíveis desde o edital de 2009 para ingresso em 2010, em diversos anos não foi possível identificar todos os ingressantes na base. Foram identificados 100% dos ingressantes na base de candidatos para os anos de 2010, 2011, 2012, 2014, 2017 e 2020. Para os demais anos não foi possível identificar entre 2,5% e 28,6% dos ingressantes. Nos 11 anos compreendidos pelo período estudado houve cinco mudanças relacionadas à carreira de EPPGG ou à forma de seleção para o Csap. O quadro 1 apresenta as mudanças ocorridas e as respectivas turmas que ingressaram em cada ano. No caso de mudanças resultantes de alterações legais, normalmente, as novas regras passam a valer no ano seguinte à aprovação. Considerando as alterações descritas e o percentual de ingressantes identificados, foram selecionados os anos de 2010, 2011, 2014, 2017 e 2020 para realização do estudo. Nesses anos foram identificados todos os ingressantes na base de candidatos e eles permitem analisar a diferença no perfil dos candidatos e ingressantes antes e depois das principais mudanças observadas no período. Uma das limitações na seleção de anos é impossibilidade de separar os perfis entre a lei 21.334/2014 e 22.257/2016, pois não há dados que permitam identificar os ingressantes para os anos de 2015 e 2016.

Quadro 1 - Turmas ingressantes e mudanças na carreira ou forma de seleção por ano de ingresso no Csap - 2010 a 2020

Ano de ingresso	Turmas ingressantes	Mudanças na carreira ou forma de seleção e ingresso
2010	25 e 26 Csap	Lei 18.974/10: Reestrutura a carreira
2011	27 e 28 Csap	
2012	29 e 30 Csap	Lei 20.336/12: Art. 25 a 30 altera a GDPI criando parcela fixa, alterando valores e dá outras providências
2013	31 e 32 Csap	
2014	33 e 34 Csap	Lei 21.334/14: Art. 9º a 11 incorpora parcela fixa da GDPI e altera valores

2015	35 e 36 Csap	
2016	37 e 38 Csap	Lei 22.257/16: Adoção do ENEM como etapa única do vestibular (ingresso em 2017); Redução do número de vagas de 80 para 40 por ano (ingresso em 2017); e Redução do número de cargos da carreira.
2017	39 Csap	
2018	40 Csap	Lei 22.929/18: Adoção das cotas sociais e raciais (ingresso em 2019)
2019	41 Csap	
2020	42 Csap	

Fonte dos dados: Registros Administrativos. CSAP/EG/FJP 2010, 2011, 2014, 2017 e 2020.

O quadro 2 apresenta as 14 variáveis selecionadas para análise dos perfis dos estudantes divididas em três dimensões: características individuais; background escolar; e características socioeconômicas. As variáveis escolhidas foram coletadas utilizando a mesma pergunta em todas as edições selecionadas, com exceção da variável raça/cor que só foi inserida no questionário de 2016, logo, está disponível apenas para as últimas duas edições selecionadas.

Quadro 2 - Variáveis disponíveis nos questionários socioeconômicos de inscrição para o concurso público de EPPGG selecionadas elaboração do perfil - 2010, 2011, 2014, 2017 e 2020

<p>Características demográficas Sexo; Idade; Raça/Cor¹; Local de Residência.</p>
<p>Background Escolar Dependência Administrativa da Escola em que cursou o Ensino Médio; Domínio de língua estrangeira</p>
<p>Características Socioeconômicas Escolaridade da mãe; Escolaridade do pai; Trabalho em atividade remunerada; Renda mensal familiar</p>

Notas: ¹ Inserida a partir do ano 2016

Fonte dos dados: Questionários Socioeconômicos CSAP 2010, 2011, 2014, 2017 e 2020.

4.2 Metodologia

Visando responder à pergunta norteadora deste estudo, a estratégia metodológica é focada em uma análise descritiva e está dividida em duas partes. Na primeira parte, é feita uma análise de cada variável apresentada no quadro 2, discutindo em que medida as variações nas proporções são consistentes com as mudanças na carreira e no processo de seleção do curso. Na segunda parte, são estimados perfis de candidatos e ingressantes com

uso do método *Grade of Membership* com as respostas dos candidatos de 2019, e calculada a prevalência dos perfis para todos os anos selecionados.

O GoM é um método matemático que permite identificar grupos a partir do compartilhamento de características, com base em diversas variáveis. Uma das vantagens desse método é que ele permite que cada elemento da amostra pertença a múltiplos grupos ao mesmo tempo, mas com graus de pertencimento diferentes (Guedes et al., 2016). Com base nos pressupostos descritos em Guedes et al. (2016) é possível formular um modelo de probabilidade para construção do processo de estimação por máxima verossimilhança. O processo de estimação dos graus de pertinência aos perfis extremos foi calculado conforme descrito em Guedes et al. (2016) utilizando a linguagem de programação R.

Utilizou-se os dados de candidatos de 2020 para delimitação dos perfis extremos e estimativas dos graus de pertencimentos. Optou-se pelo ano de 2020 por ser ano mais recente do conjunto de dados. A título de comparação, realizou-se as mesmas estimativas com dados de 2010, primeiro ano da série, e o número ótimo de perfis e a descrição dos perfis extremos não se alteraram. Não se utilizou a base com todas as observações para estimação dos perfis para não violar o pressuposto de que as respostas dos diferentes indivíduos são independentes, uma vez que um candidato não aprovado poderia tentar o concurso/vestibular em outro ano.

Adotou-se o critério de Informação de Akaike para identificar o número ótimo de perfis e o critério de preponderância (Razão Lambda/Frequência Marginal – RLFM) para descrição dos perfis. As categorias em que a RLFM é maior do que 1,2 foram utilizadas para descrever os perfis extremos¹.

¹ No apêndice online ([Apêndice 1.pdf](#)) pode ser encontrada a tabela com as frequências marginais observadas, as probabilidades estimativas (lambdas) para os dois perfis extremos e as razões entre as probabilidades estimadas e observadas (RLFm).

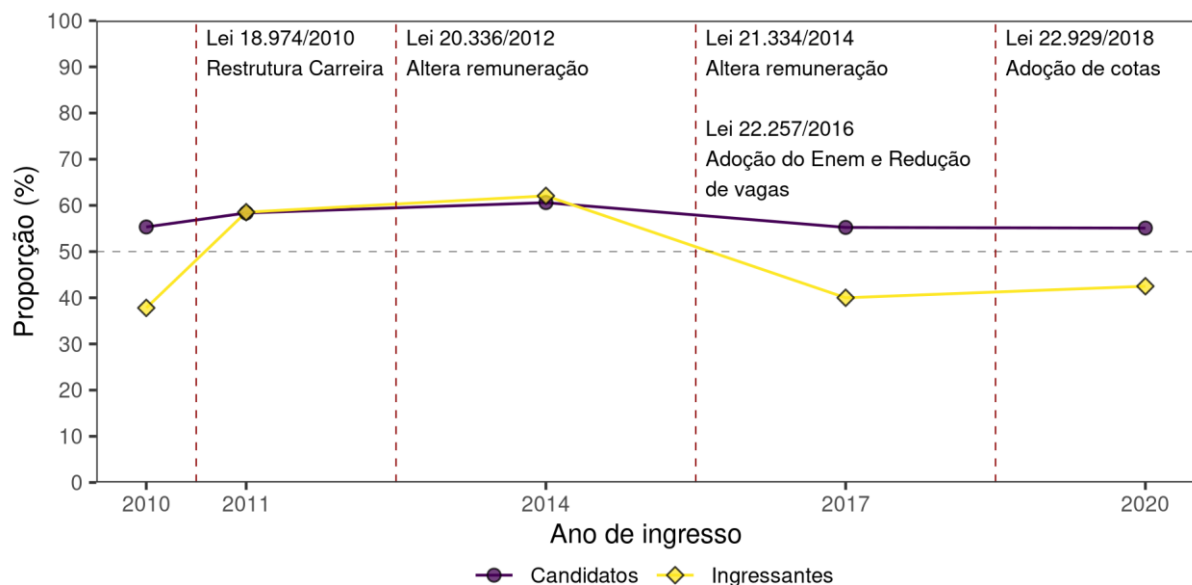
5 RESULTADOS

A análise dos resultados está dividida em três partes. Nas duas primeiras são apresentadas as tendências identificadas nas variáveis, a saber: envelhecimento e interiorização dos candidatos; e persistência da exclusão relacionada ao background educacional com diminuição da desigualdade socioeconômica. Por fim, na terceira parte desta seção, são apresentados os perfis extremos identificados e a variação ao longo do tempo.

5.1 Envelhecimento e interiorização dos candidatos

Uma dimensão da segregação do acesso ao ensino superior e a carreiras públicas com maior prestígio está relacionada a desigualdades de gênero. No caso do Csap, para o período estudado essa não é uma dimensão presente de forma expressiva. Em todos os anos, a proporção de pessoas candidatas do sexo feminino é maior do que as do sexo masculino, próxima de 60%. Essa proporção não varia no período, indicando uma ausência de relação com as mudanças na carreira ou seleção não tiveram influência na atratividade do concurso por gênero. Além disso, apesar do prestígio da carreira e do curso, a proporção de mulheres entre os candidatos é maior do que a dos homens, reforçando a nota sobre dificuldade de estabelecer a direção da causalidade entre proporção de mulheres e valor social e econômico de uma profissão. A interpretação das proporções de ingressantes precisa considerar que o número de observações por ano é baixo (até 2017 eram 80 ingressantes por ano e, em 2020, foram 40).

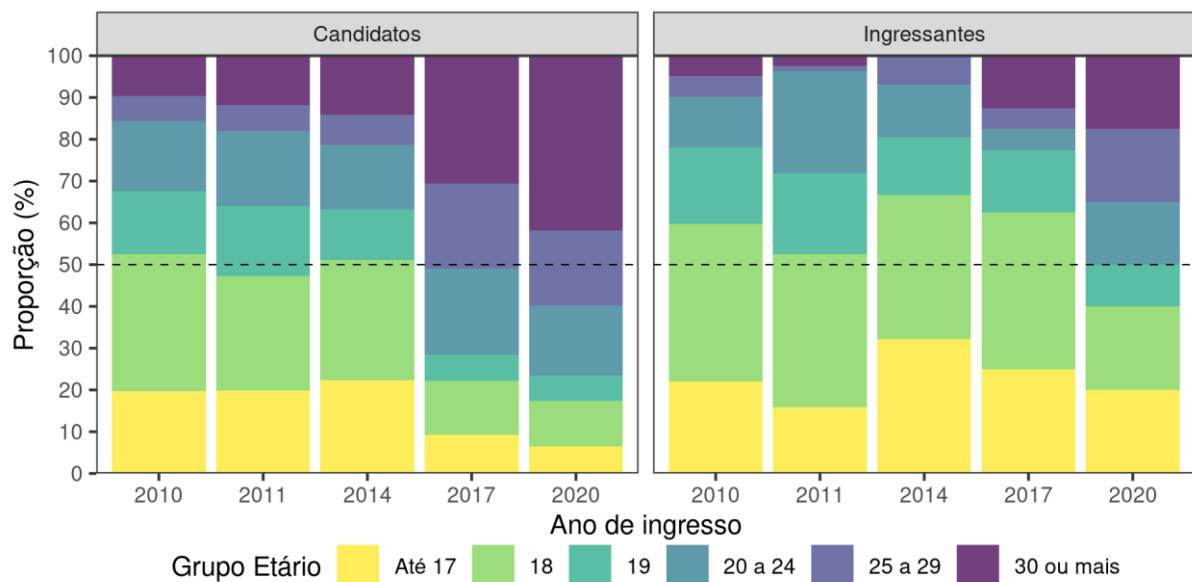
Figura 1 - Proporção de candidatos e ingressantes no Csap do sexo feminino por ano de ingresso no curso - 2010, 2011, 2014, 2017 e 2020



Fonte dos dados: Questionários Socioeconômicos CSAP 2010, 2011, 2014, 2017 e 2020.

A alteração na estrutura da carreira em 2010 e na remuneração em 2012 não parece ter influência na alteração do perfil etário das pessoas candidatas ou ingressantes. Por outro lado, adoção do Enem muda expressivamente os candidatos em 2017, primeiro ano em que com 50% deles tinha 25 anos ou mais. Esta mudança só é percebida no perfil dos ingressantes em 2020, após adoção de cotas no processo seletivo. Apesar dos ingressantes serem mais novos do que os candidatos em todos os anos, até 2014, os perfis etários são mais próximos. A adoção do Enem leva a um distanciamento entre os perfis etários de candidatos e ingressantes, que se aproximam novamente após a implementação de reserva de vagas. No entanto, o padrão etário após lei de cotas é mais envelhecido do que o observado anteriormente. Uma outra explicação bastante plausível para o envelhecimento da estrutura etária dos candidatos das edições de 2017 e 2020, porém, está relacionada com a crise econômica observada a partir de meados de 2014. Por se tratar de um concurso público com estabilidade e uma boa remuneração, a diminuição de oportunidades de emprego na iniciativa privada e a redução no número de concursos públicos pode ter tornado o Csap uma oportunidade mais atrativa fazendo com que pessoas mais velhas estivessem dispostas a cursar uma graduação para ingressar na carreira.

Figura 2 - Proporção de candidatos e ingressantes no Csap por idade e ano de ingresso no curso - 2010, 2011, 2014, 2017 e 2020



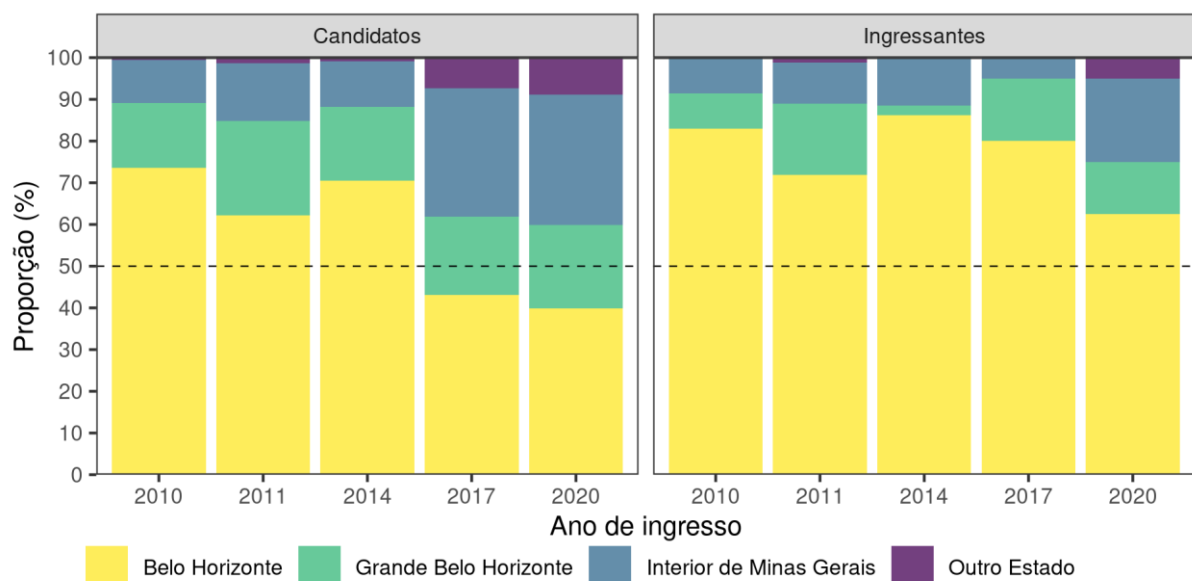
Fonte dos dados: Questionários Socioeconômicos CSAP 2010, 2011, 2014, 2017 e 2020.

Por fim, para concluir a dimensão de características demográficas, foi analisada a proporção de candidatos e ingressantes por local de residência. Até 2014, entre cerca de 85 e 90% dos candidatos eram oriundos de Belo Horizonte ou da Região Metropolitana,

expressão dos custos de candidatura em um processo seletivo próprio e que ocorria somente em Belo Horizonte, e também da visibilidade limitada do CSAP fora de seu nicho tradicional. A adoção do Enem, no entanto, altera o perfil dos candidatos, com redução da porcentagem de pessoas residentes em Belo Horizonte de 71% em 2010 para 43% em 2020. A redução da proporção de residentes em Belo Horizonte foi acompanhada, principalmente, pelo aumento da proporção de pessoas residentes no interior do estado. Mesmo com a adoção do Enem, o percentual de candidatos de outros estados não ultrapassa 10%, apesar de não haver diferença no custo para se candidatar. Essa limitação no interesse de pessoas de outros estados pode estar ligada à mencionada pouca visibilidade do CSAP ou então decorrer do vínculo entre o curso e o ingresso em uma carreira estadual, já que uma pessoa que se candidata ao curso deve estar disposta a se mudar para Minas Gerais por um período mais longo do que o previsto para a graduação.

O padrão de mudança do local de residência é parecido com o de mudança na idade, ou seja, o perfil dos candidatos se altera significativamente com adoção do Enem, mas apenas com as ações afirmativas, por meio da reserva de vagas, ocorre mudança no perfil dos ingressantes. Entretanto, no caso de local de residência a mudança observada é mais tímida do que a observada na idade. Mesmo com a adoção de cotas, em 2020, os ingressantes continuam sendo compostos em sua maioria por pessoas residentes em Belo Horizonte, ainda que aumente a participação, principalmente de ingressantes do interior do estado.

Figura 3 - Proporção de candidatos e ingressantes no Csap por local de residência e ano de ingresso no curso - 2010, 2011, 2014, 2017 e 2020



Fonte dos dados: Questionários Socioeconômicos CSAP 2010, 2011, 2014, 2017 e 2020.

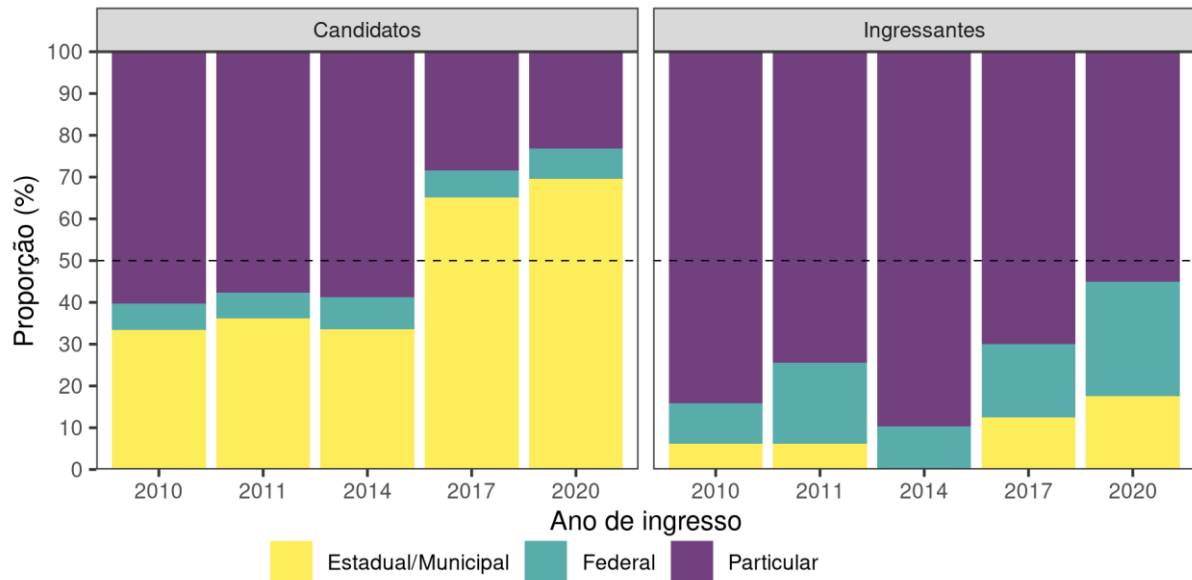
5.2 A persistência da exclusão relacionada ao background educacional com diminuição da desigualdade socioeconômica

Apesar da expansão educacional observada a partir da década de 90 e mais intensamente na primeira década e meio deste século, o acesso ao ensino superior ainda é marcado por persistentes desigualdades. O background educacional do candidato ainda é um forte preditor da probabilidade ingresso no ensino superior, principalmente, em cursos de maior prestígio em universidades públicas.

A análise da dependência administrativa da escola em que o candidato cursou o ensino médio deixa evidente a importância das ações afirmativas para tornar mais inclusivo o perfil de ingressantes. Apesar do aumento dos candidatos provenientes da rede pública com a adoção do ENEM em 2017, somente em 2020 com as cotas é observado um crescimento significativo dos ingressantes de rede pública. Entretanto, boa parte do aumento observado entre ingressantes ocorreu no grupo de estudantes oriundos da rede pública federal, que já é seletiva per se.

Essa é a característica utilizada por Amorim et al (2019) para concluir que as mudanças na carreira de EPPGG tornaram o ingresso curso mais elitizado. Os candidatos e ingressantes em 2010 se inscreveram antes da aprovação da Lei nº 18.974/2010 e, apesar disso, o perfil observado mesmo entre os candidatos já era excessivamente elitizado. Não se observa indícios de que as mudanças recentes da carreira tenham tornado o curso ainda mais elitizado sob este ponto de vista, talvez porque o ponto de partida observado já fosse bastante excludente. Assim como a proporção de candidatos e ingressantes da rede privada, a proporção que declarou dominar pelo menos uma língua estrangeira não se altera após as melhorias na carreira.

Figura 4 - Proporção de candidatos e ingressantes no Csap por dependência administrativa da escola em que cursou o ensino médio e ano de ingresso no curso - 2010, 2011, 2014, 2017 e 2020

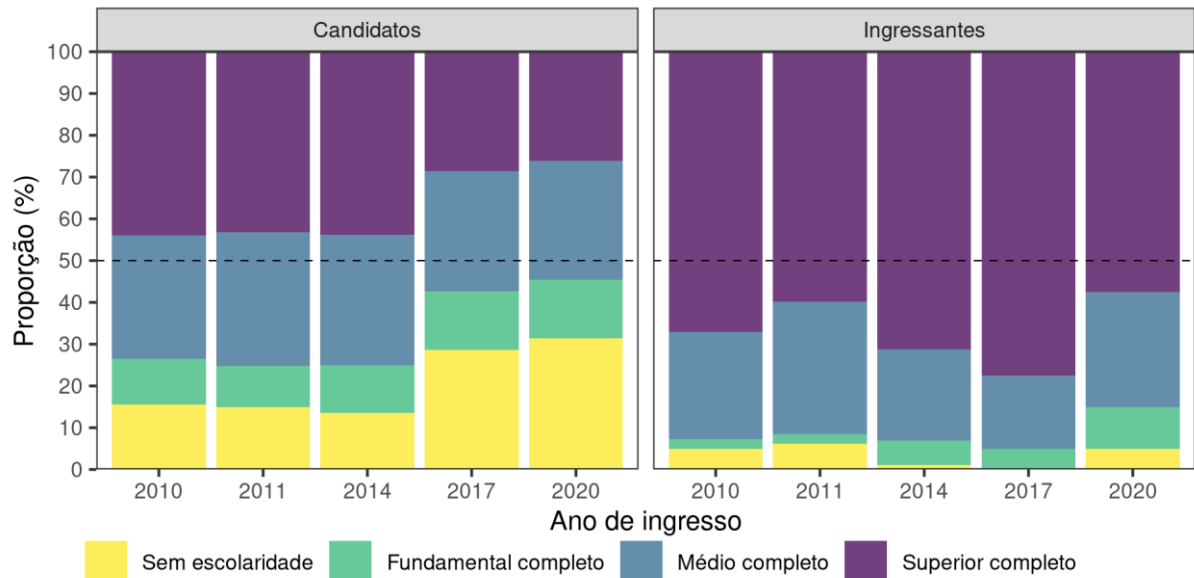


Fonte dos dados: Questionários Socioeconômicos CSAP 2010, 2011, 2014, 2017 e 2020.

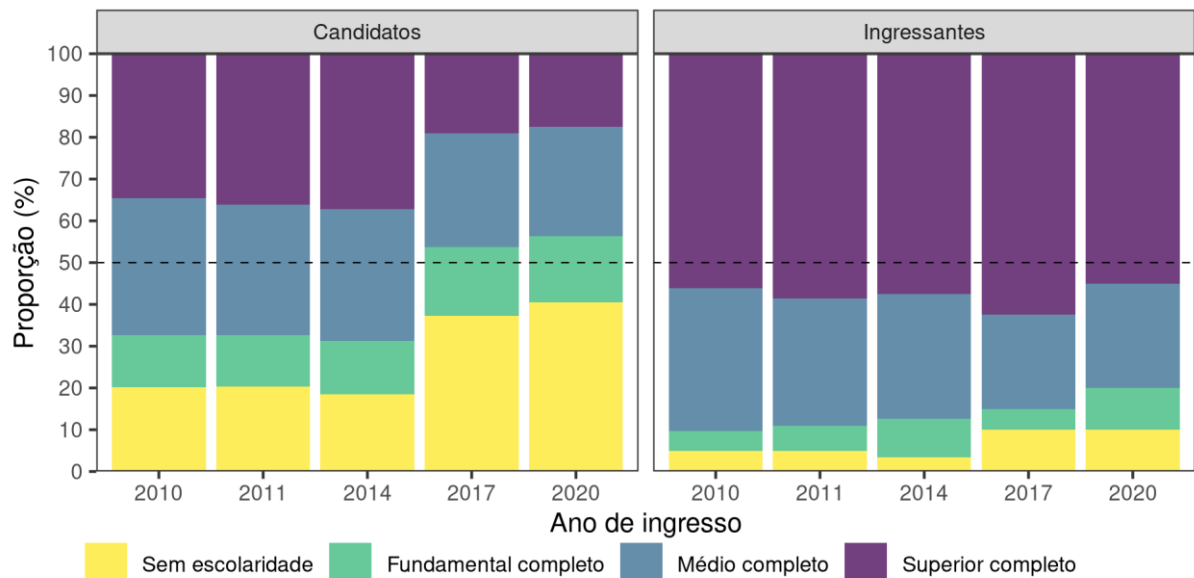
A escolaridade das mães é uma das variáveis que melhor ilustra a persistência das da exclusão relacionada ao background educacional mesmo com adoção de cotas. Em geral são em média mais escolarizadas do que os pais e há uma mudança a partir de 2017 para ambos os responsáveis dos candidatos. Existe uma redução na proporção de responsáveis com ensino superior devido a um aumento daqueles com até ensino fundamental completo. Essa mudança aponta para uma democratização do perfil de candidatos que se aproxima da distribuição da população, apesar de continuar mais restrito. Por outro lado, mesmo após adoção de cotas, a proporção de estudantes cujas mães possuem ensino superior completo é maior do que 50%. O mesmo comportamento observado para as mães é visto para os pais com a diferença já mencionada de que em média as mães são mais escolarizadas do que os pais.

Figura 5 - Proporção de candidatos e ingressantes no Csap por escolaridade do responsável e ano de ingresso no curso - 2010, 2011, 2014, 2017 e 2020

A - Escolaridade da Mãe



B - Escolaridade do Pai

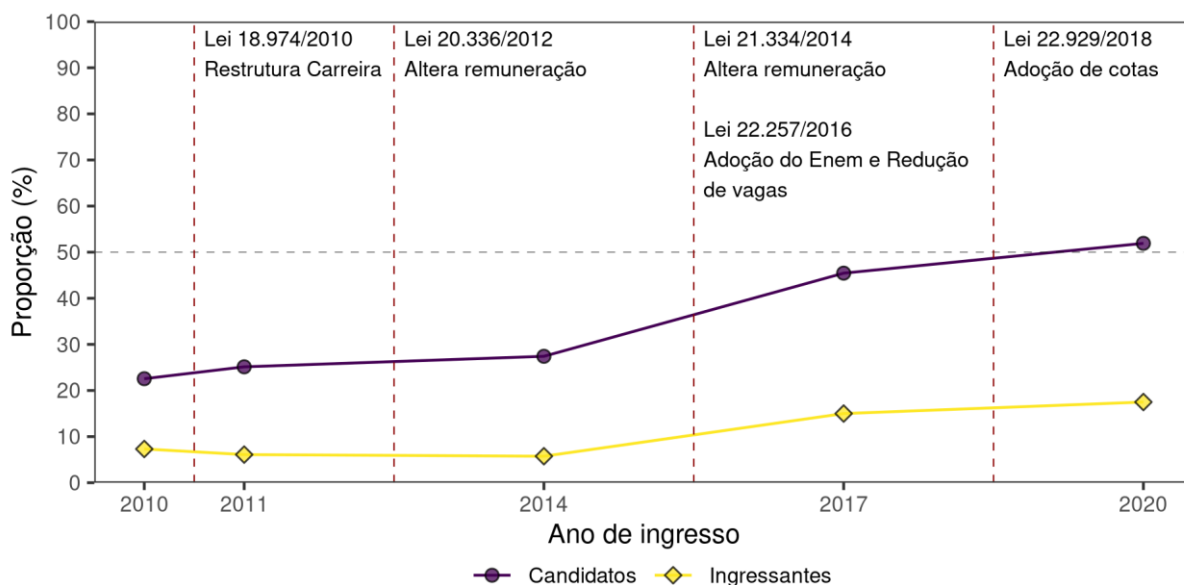


Fonte dos dados: Questionários Socioeconômicos CSAP 2010, 2011, 2014, 2017 e 2020.

A realização de atividade remunerada entre candidatos a um curso de graduação está correlacionada negativamente com o nível socioeconômico e com o background escolar. Além disso, um candidato que trabalha em atividade remunerada possui menos tempo para se dedicar aos estudos e preparação para o vestibular. Por esses motivos, era esperado que a

proporção de ingressantes que trabalhavam em atividade remunerada fosse menor do que a de candidatos. O aumento na proporção de candidatos que trabalhavam entre 2014 e 2017 pode ser explicado pelos mesmos motivos da mudança no perfil etário dos candidatos. Entretanto, ao contrário da idade, após a adoção de reserva de vagas não é observada mudança na proporção de ingressantes que trabalhavam em atividade remunerada. A reserva de vagas permitiu que pessoas com menor nível socioeconômico ingressassem no curso, mas ainda é necessário que eles tenham tempo para se dedicarem a preparação para o vestibular.

Figura 6 - Proporção de candidatos e ingressantes no Csap que trabalhavam em atividade remunerada por ano de ingresso no curso - 2010, 2011, 2014, 2017 e 2020

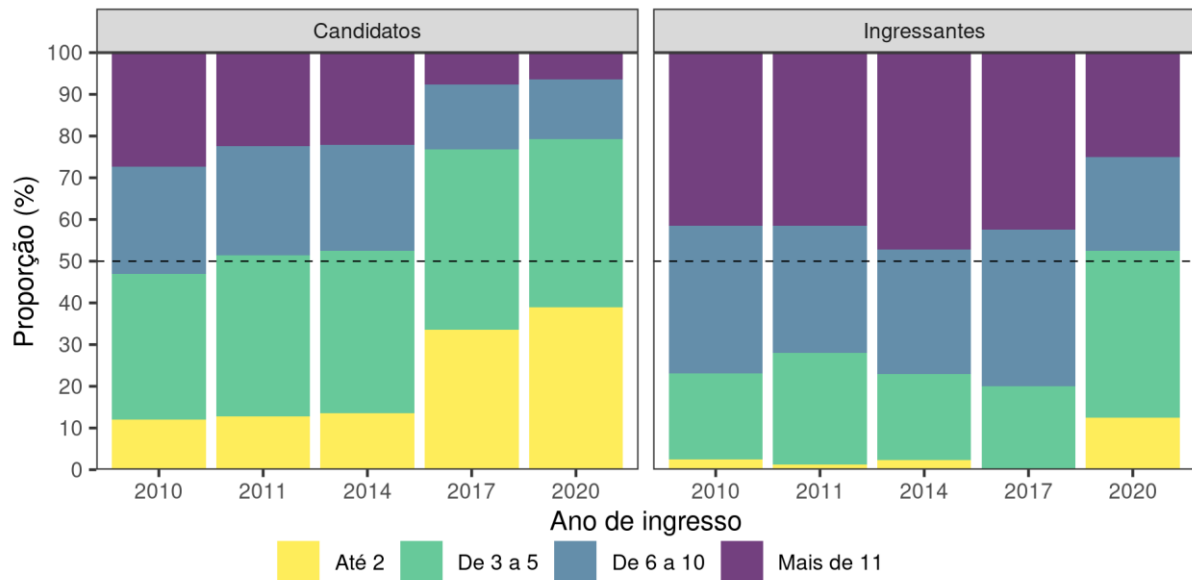


Fonte dos dados: Questionários Socioeconômicos CSAP 2010, 2011, 2014, 2017 e 2020.

Durante a análise da dependência administrativa em que os candidatos estudaram no ensino médio foi afirmado que as melhorias na carreira não tornaram o perfil mais elitizado, pois este já é muito excludente desde o início. Essa afirmação fica ainda mais evidente como se olha para a renda familiar dos candidatos. Em 2010, antes da reestruturação da carreira, mais da metade dos candidatos tinha renda familiar maior que 6 salários-mínimos e, aproximadamente, 70% possui renda maior que 11 salários. Essa proporção permanece praticamente constante até 2014. Somente após a adoção do Enem que é observada uma mudança com aumento expressivo dos candidatos com até 2 salários-mínimos de renda familiar. Assim como em outras variáveis socioeconômicas, a adoção de cotas é essencial para que seja observada mudança no perfil de ingressantes. Em 2020, os candidatos que

possuem renda familiar até 5 salários-mínimos são maioria. Esse grupo não tinha ultrapassado 30% em nenhum ano até 2020.

Figura 7 - Proporção de candidatos e ingressantes no Csap por faixa de renda familiar em salários-mínimos e ano de ingresso no curso - 2010, 2011, 2014, 2017 e 2020

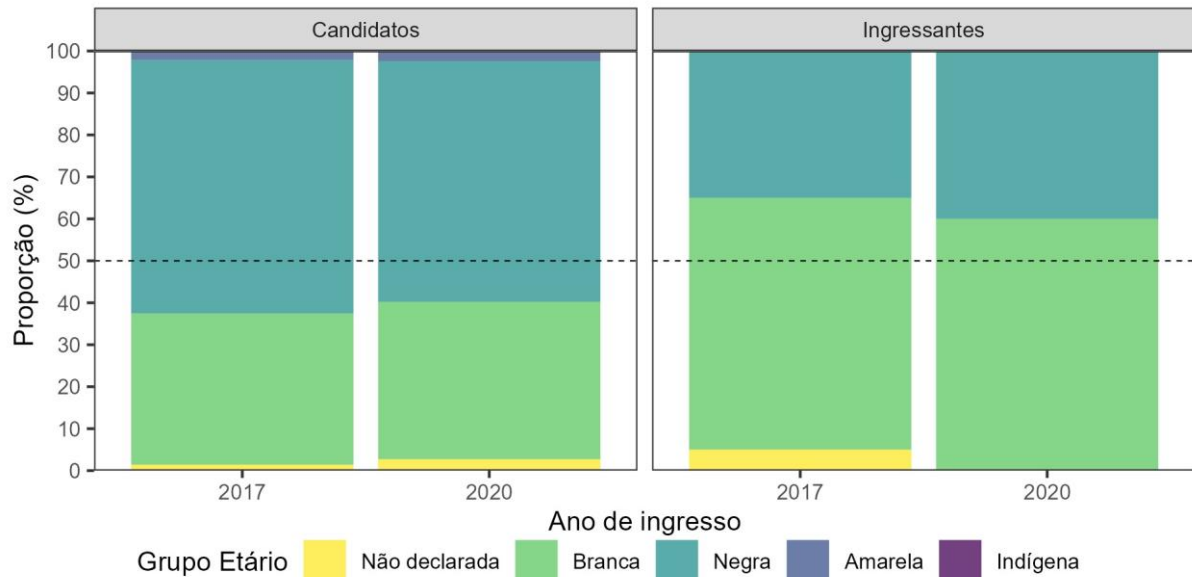


Fonte dos dados: Questionários Socioeconômicos CSAP 2010, 2011, 2014, 2017 e 2020.

O ano de inclusão da variável raça/cor no questionário socioeconômico não permite analisar a variação no perfil dos candidatos com adoção do Enem em 2017. Em relação ao período após adoção do Enem é possível observar uma diferença nos perfis de candidatos e ingressantes. Enquanto pessoas autodeclaradas negras representam a maioria entre candidatos, os ingressantes são compostos em sua maioria por pessoas autodeclaradas brancas. A adoção de reserva de vagas não parece ter alterado significativamente a proporção de ingressantes pretos e pardos, apesar de 20% das vagas serem reservadas para pessoas autodeclaradas negras. Uma das explicações para a ausência de variação é que o percentual de ingressantes já era superior ao valor da reserva. O desenho da ação afirmativa altera o seu resultado, além da quantidade de vagas as regras de implementação dessa reserva também podem limitar sua efetividade.

Outra hipótese para pequena mudança após a reserva de vagas está com a comparação da variável entre os anos. A adoção de cotas vinculadas a autodeclaração de cor/raça foi acompanhada da instituição de processo de heteroidentificação. A previsão desse processo pode ter alterado a forma como os candidato se autodeclaram tornando a comparação entre os dois anos mais complexa.

Figura 8 - Proporção de candidatos e ingressantes no Csap por raça/cor autodeclarada e ano de ingresso no curso - 2017 e 2020

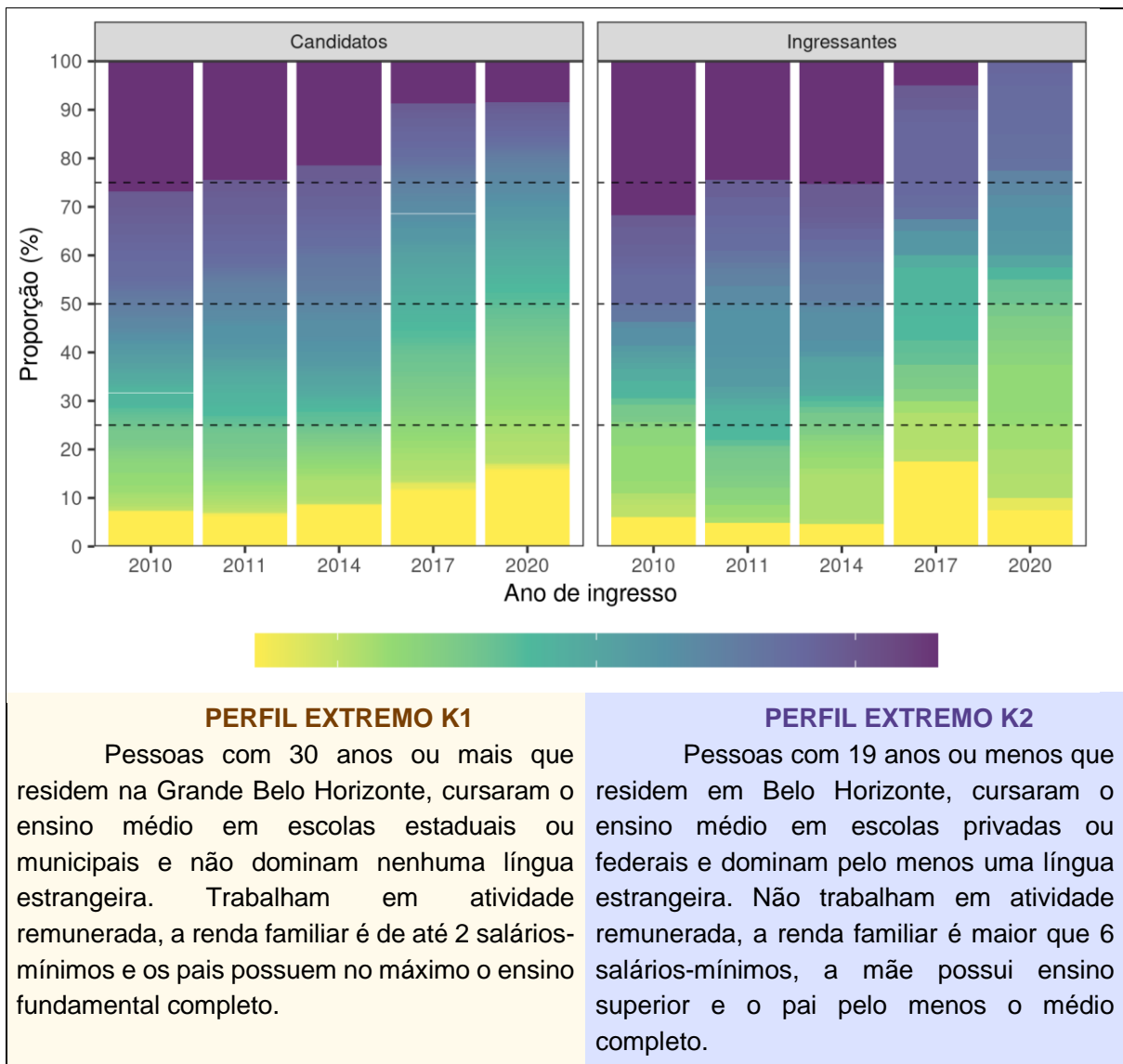


Fonte dos dados: Questionários Socioeconômicos CSAP 2010, 2011, 2014, 2017 e 2020.

5.3 Os perfis de candidatos e ingressantes do csap

O uso de um método para delimitação dos perfis com base na correlação existente nos dados permite identificar se as variações observadas nas variáveis estão ligadas. Foram delimitados dois perfis extremos. De forma resumida, o primeiro perfil é mais velho, residente na grande Belo Horizonte e com menor nível socioeconômico enquanto o segundo perfil é mais novo, residente na capital com maior nível socioeconômico. Tanto a delimitação dos perfis quanto a análise dos graus de pertinências a esses dois perfis ao longo das edições reforçam as tendências descritas na seção anterior. No período analisado é observada uma interiorização e envelhecimento dos candidatos com aumento da proporção de candidatos e, em menor medida, de ingressantes oriundos de níveis socioeconômico mais baixos.

Figura 9 - Proporção de candidatos e ingressantes no Csap por grau de pertencimento aos perfis extremos estimados pelo método GoM - 2010, 2011, 2014, 2017 e 2020



Fonte dos dados: Questionários Socioeconômicos CSAP 2010, 2011, 2014, 2017 e 2020.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo analisou a trajetória do perfil de candidatos e ingressantes do CSAP, entre 2010 e 2020. Além da melhor compreensão do caso específico, a análise do CSAP é relevante, pois é um dos muito poucos casos, senão o único, no Brasil que combina, em um mesmo processo, o vestibular para uma graduação e um concurso público para uma carreira no Executivo estadual. O consenso da literatura sobre as desigualdades na composição do serviço público e no acesso ao ensino superior no Brasil permitiram formular e avaliar um conjunto de hipóteses sobre o caso analisado.

Primeiro, combinando curso superior gratuito, com direito a bolsa mensal durante todo o período e alta qualidade, de um lado e, de outro, acesso a uma carreira de alto prestígio e,

comparativamente, alta remuneração no Executivo estadual, seria de se esperar um perfil de recrutamento e ingressantes elitista e excludente. E, de fato, é o que se observa durante a maior parte do período analisado: candidatos e ingressantes eram, em vasta maioria jovens recém-formados, oriundos de estratos sociais mais altos de escolaridade e renda, de escolas privadas ou federais, moradores da capital ou da região metropolitana de Belo Horizonte.

Segundo, ao contrário do que se poderia a princípio esperar, as modificações na carreira, em termos de atratividade (remuneração, progressão etc.) não foram acompanhadas de mudanças significativas no perfil, seja dos candidatos, seja dos ingressantes. Uma hipótese (que carece de investigação) para este resultado é a de que estas modificações não alcançam o conhecimento mais amplo dos possíveis candidatos, para além de uma imagem mais genérica de uma carreira estável e bem remunerada. Outra possibilidade é a de que, como o perfil de candidatos já era muito elitizado, estas mudanças quanto às expectativas sobre a carreira não chegavam a alterar ainda mais a composição de candidatos e ingressantes.

Terceiro, conforme hipótese aventada na literatura, a mudança para o ENEM como instrumento de seleção teve, aparentemente, efeito relevante sobre o perfil de candidatos, mas não dos ingressantes. Ao se reduzirem os custos financeiros, de deslocamento e de preparação para a candidatura, diversificaram-se as características dos candidatos, mas a manutenção dos critérios estritamente competitivos de acesso fez com que, no grosso, se mantivesse a vantagem dos grupos socioeconômicos mais bem posicionados e o caráter excludente da seleção.

Quarto, foi apenas com a combinação ENEM – Ações Afirmativas (por meio de cotas sociais e raciais de ingresso) que se registrou uma mudança significativa na origem social dos ingressantes: comparativamente à situação anterior, se tornaram mais velhos, com menor nível socioeconômico, menos concentrados na região metropolitana e com menor proporção de egressos da rede privada de ensino. Isto mostra, por um lado, a resiliência dos intrincados mecanismos que sustentam as desigualdades no acesso às posições mais elevadas de status sócio-ocupacional, bem como sua transmissão intergeracional. Por outro lado, porém, mostra também a importância e a efetividade das ações afirmativas na democratização deste acesso. Para o caso em tela, este ponto é particularmente importante, pois trata-se também de tornar mais diverso e plural um estrato estratégico da burocracia estatal, o que pode contribuir para tornar o Estado mais sensível ao tema da equidade e menos míope às demandas e necessidades dos setores historicamente excluídos da população. Ademais, um Estado mais plural e inclusivo tende a ser não apenas mais legítimo, mas também mais eficaz, já que capaz

de maior inovação e de decisões mais realistas, decorrente da maior circulação de ideias, valores e pontos de vista sobre os problemas e alternativas de enfrentamento.

Finalmente, há que se considerar os limites do trabalho. Conforme se afirmou anteriormente, a abordagem descritiva utilizada não permite fazer inferências causais mais fortes, ainda que a consistência global entre as hipóteses levantadas e os resultados encontrados tornem as afirmações feitas bastante plausíveis. Há também que se ter alguma cautela com o perfil de ingressantes, já que seu número reduzido em cada ano o torna bastante vulnerável a flutuações episódicas. Em último lugar fica a lacuna parcial da análise sob o ponto de vista racial, já que a informação só estava disponível para os últimos dois anos analisados. Assim, foi possível inferir que as ações afirmativas tiveram efeito importante sobre o perfil de ingressantes, mas muito pouco se pode dizer sobre a trajetória anterior do CSAP.

REFERÊNCIAS

AMORIM, M. A.; SOUZA, L. G. DE; GOMED, A. P. S. Gestores do Governo de Minas Gerais: um retrato, novos desafios para a administração pública. EnAPG, v. 2019, 2019.

CARVALHAES, F.; RIBEIRO, C. A. C. Estratificação horizontal da educação superior no Brasil: desigualdades de classe, gênero e raça em um contexto de expansão educacional. Tempo Social, v.31, n.1, p.195-233, 2019

CRUZ, R. M. S. G.; WANDERLEY, C. B. Evasão no setor público: estudo de caso da carreira de especialistas em políticas públicas e gestão governamental no estado de Minas Gerais. Revista do Serviço Público, v. 71, n. 3, p. 434–475, 29 set. 2020.

FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO. Escola de Governo Professor Paulo Neves de Carvalho. Projeto pedagógico 2021: Curso de Graduação em Administração Pública. Belo Horizonte, 2022.

OLIVEIRA, K. P.; CKAGNAZAROFF, I. B.; DA SILVEIRA, M. C. A carreira de Especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental de Minas Gerais e os desafios de retenção: análise comparativa de 2009 e 2019. Revista do Serviço Público, v. 71, n. 4, p. 987–1022, 24 dez. 2020.

OSÓRIO, R. G. Desigualdades raciais e de gênero no serviço público civil. Brasília: OIT, 2006.

SENKEVICS, A. S. A expansão recente do ensino superior: cinco tendências de 1991 a 2020. Cadernos de Estudos e Pesquisas em Políticas Educacionais, v. 3, n. 4, p. 48–48, 22 abr. 2021.

SENKEVICS, A. S.; CARVALHO, M. P. Novas e velhas barreiras à escolarização da juventude. Estudos Avançados 34 (00). 2020.

SENKEVICS, A. S.; MELLO, U. M. O perfil discente das universidades federais mudou pós-lei de cotas? Cadernos de Pesquisa. v.49 n.172 p.184-208 abr./jun. 2019

SENKEVICS, A. S.; MELLO, U. M. Balanço dos dez anos da política federal de cotas na educação superior (Lei nº 12.711/2012). Cadernos de Estudos e Pesquisas em Políticas Educacionais, v. 6, 29 abr. 2022.

SILVA, T. D.; LOPEZ, F. Perfil racial do serviço civil ativo do executivo federal (1999-2020). Brasília: Ipea, jul. 2021. (Nota Técnica Diest, n. 49).

SILVA, T. D. AÇÕES AFIRMATIVAS NOS ESTADOS BRASILEIROS: O CASO DA RESERVA DE VAGAS PARA POPULAÇÃO NEGRA EM CONCURSOS PÚBLICOS. In: PALOTTI, P.; LICIO, E. C.; GOMES, S.; SEGATTO, C. I.; DA SILVA, A. L. N. E os Estados? Federalismo, relações intergovernamentais e políticas públicas no Brasil contemporâneo. Rio de Janeiro: Ipea. 2023a.

SILVA, T. D. Ingressantes no executivo civil federal: Uma análise no contexto da lei de cotas no serviço público. In: LOPES, F. G.; CARDOSO JR, J. C. Trajetórias da burocracia na nova república: Heterogeneidades, desigualdades e perspectivas (1985-2020). Rio de Janeiro: Ipea. 2023b.

RODRIGUES, M. I. A.; OLIVEIRA, K. P. O curso de Administração Pública e a Carreira de EPPGG. In: AMORIM, M.A.; RODRIGUES, M. I. A.; SOUZA, L. G. (Org.). Histórias de Gestores Governamentais: formação e experiência profissional de egressos do Curso de Administração Pública (Csap) da Fundação João Pinheiro (FJP). 1. ed. Belo Horizonte: Fundação João Pinheiro, 2019.